

Hà Nội, ngày 17 tháng 5 năm 2019

**THÔNG BÁO**  
Về việc lấy ý kiến góp ý dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi)

*Kính gửi: BCH Công đoàn bộ phận*

Thực hiện Công văn số 154/CDN-CSPL của Công đoàn Giáo dục Việt Nam về việc lấy ý kiến góp ý vào Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi), Ban Thường vụ Công đoàn Trường đề nghị các đơn vị triển khai theo các nội dung như sau:

**1. Nội dung lấy ý kiến**

- Hợp đồng lao động và mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động;
- Mở rộng khung thỏa thuận về thời giờ làm thêm tối đa;
- Tiền lương;
- Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu;
- Thương lượng tập thể;
- Giải quyết tranh chấp lao động và đình công;
- Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;
- Quy định riêng đối với lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới;
- Thời gian nghỉ Tết Âm lịch và bổ sung 01 ngày nghỉ lễ (ngày Thương binh liệt sĩ 27/7).

Phiếu lấy ý kiến đính kèm công văn này.

**2. Hình thức và đối tượng lấy ý kiến**

- Hình thức: Góp ý trực tiếp bằng văn bản, hoặc qua email: [vp.congdoan@hnue.edu.vn](mailto:vp.congdoan@hnue.edu.vn).
- Đối tượng: Cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

**3. Thời gian lấy ý kiến: Từ ngày 17/5/2019 đến ngày 21/5/2019.**

BCH Công đoàn Trường đề nghị CĐBP triển khai việc lấy ý kiến góp ý vào Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) tới tất cả đoàn viên công đoàn theo đúng kế hoạch để kịp thời báo cáo Công đoàn cấp trên vào ngày 22/5/2019. Các đơn vị tải Công văn tại website: [congdoan.hnue.edu.vn](http://congdoan.hnue.edu.vn), nhóm CD.SPH và hệ thống văn bản đến của Trường. *W*

**Nơi nhận:**

- Đảng ủy, BGH
- CĐBP, Tổ CĐTT
- Lưu VPCĐ

**TM BAN THƯỜNG VỤ  
CHỦ TỊCH**  
  
**Nguyễn Nhật Tân**

**PHIẾU LẤY Ý KIẾN GÓP Ý MỘT SỐ NỘI DUNG CHÍNH  
TRONG DỰ THẢO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI)**

(Kèm theo Công văn số 154/CDN-CSPL ngày 14/5/2019 của Ban Thường vụ CĐGDVN)

TT	Nội dung	Phương án 1	Phương án 2	Ý kiến góp ý
1	Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động	Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không vì lý do gì mà chỉ cần thời hạn báo trước	Giữ như hiện hành (có lý do + thời hạn báo trước)	
2	Mở rộng khung thỏa thuận về giờ làm thêm tối đa	Hiện hành: không quá 300/giờ/ năm	Đề xuất sửa đổi: 400 giờ/ năm	
3	Về tuổi nghỉ hưu	Kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với nam và 04 tháng đối với nữ cho đến khi nam đủ 62 tuổi, nữ đủ 60 tuổi.	Kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 04 tháng đối với nam và đủ 55 tuổi 06 tháng đối với nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 04 tháng đối với nam và 06 tháng đối với nữ cho đến khi nam đủ 62 tuổi, nữ đủ 60 tuổi.	
4	Về tiền lương	Luật hiện hành <b>Điều 91. Mức lương tối thiểu</b> 1. Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành.	Đề xuất sửa đổi: <b>Điều 91. Mức lương tối thiểu</b> 1. Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn trong điều kiện lao động bình thường. Mức lương tối thiểu được ấn định theo tháng, giờ và được xác lập theo vùng.	

		<p>2. Căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động, Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.</p> <p>3. Mức lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành, được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố.</p>	<p>2. Thủ tướng Chính phủ quyết định và công bố mức lương tối thiểu theo vùng theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.</p> <p style="text-align: center;"><b>Điều 92. Căn cứ xác định, điều chỉnh lương tối thiểu</b></p> <p>Tiền lương tối thiểu được xác định và điều chỉnh căn cứ vào các yếu tố sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ;</li> <li>2. Tương quan giữa lương tối thiểu và mức lương phổ biến của người lao động trên thị trường.</li> <li>3. Chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế.</li> <li>4. Quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động.</li> <li>5. Khả năng chi trả của doanh nghiệp.</li> </ol>	
5	Về tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở	Đề xuất bổ sung: tổ chức của người lao động được thành lập theo quy định của Bộ luật lao động ngoài hệ thống Công đoàn.		
6	Về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể	<p>Luật hiện hành:</p> <p><b>Điều 70. Nội dung thương lượng tập thể</b></p> <p>1. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.</p>	<p>Đề xuất sửa đổi:</p> <p><b>Điều 69. Nội dung thương lượng tập thể</b></p> <p>1. Nội dung thương lượng tập thể do các bên thương lượng quyết định hoặc lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng</p>	

		<p>2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.</p> <p>3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động.</p> <p>4. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.</p> <p>5. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.</p>	<p>tập thể:</p> <p>a) Chính sách tiền lương, thang lương, bảng lương, định mức lao động, tiền thưởng, các chế độ trợ cấp, phụ cấp, bữa ăn giữa ca và các chế độ khuyến khích khác.</p> <p>b) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.</p> <p>c) Bảo đảm việc làm đối với người lao động.</p> <p>d) Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.</p> <p>đ) Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện của người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của người lao động.</p> <p>e) Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động.</p> <p>g) Nội dung khác mà hai bên quan tâm.</p> <p>2. Các bên có quyền tiến hành nhiều thương lượng tập thể để ký kết nhiều thỏa ước lao động tập thể khác nhau đối với những nội dung khác nhau, nhưng đối với một nội dung thì chỉ có một thương lượng tập thể và một thỏa ước lao động tập thể được ký kết.</p>	
7	Về một số nội dung đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới	<p>Luật hiện hành:</p> <p><b>Điều 155. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động không</p>	<p>Đề xuất sửa đổi:</p> <p><b>Điều 138. Bảo vệ thai sản</b></p> <p>1. <i>Nếu không có sự đồng ý của người lao động</i></p>	

		<p>được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:</p> <p>a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;</p> <p>b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.</p> <p>5. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.</p>	<p>thì người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:</p> <p>a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;</p> <p>b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.</p> <p>4. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.</p> <p><i>Lao động nữ được lựa chọn thời gian nghỉ phù hợp trong ngày nhưng phải thông báo trước cho người sử dụng lao động.</i></p>	
		<p><b>Điều 154. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ</b></p> <p>4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ.</p> <p><b>Điều 157. Nghỉ thai sản</b></p>	<p><b>Điều 137. Trách nhiệm của người sử dụng lao động</b></p> <p>4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động.</p> <p><b>Điều 140. Nghỉ thai sản</b></p> <p>Bổ sung khoản 5: Lao động nam được nghỉ khi vợ sinh con và hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.</p>	

8	Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi			
	- Điều 106	Khoản 4: <i>Chính phủ quy định thống nhất thời điểm bắt đầu và kết thúc thời gian làm việc của các cơ quan hành chính nhà nước trên cả nước.</i>	Giữ nguyên như hiện hành ( <i>không quy định Khoản 4 này</i> )	
	- Điều 113: Nghỉ lễ Tết	Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù <i>ngày nghỉ hàng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.</i>	Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù <i>ngày nghỉ hàng tuần vào ngày làm việc kế tiếp, trừ trường hợp nghỉ Tết Âm lịch quy định tại điểm b Khoản 1 Điều này thì không được nghỉ bù.</i>	
	- Thêm 1 ngày nghỉ lễ: 27/7 ngày thương binh liệt sĩ			
9	Kiến nghị, đề xuất khác			